

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



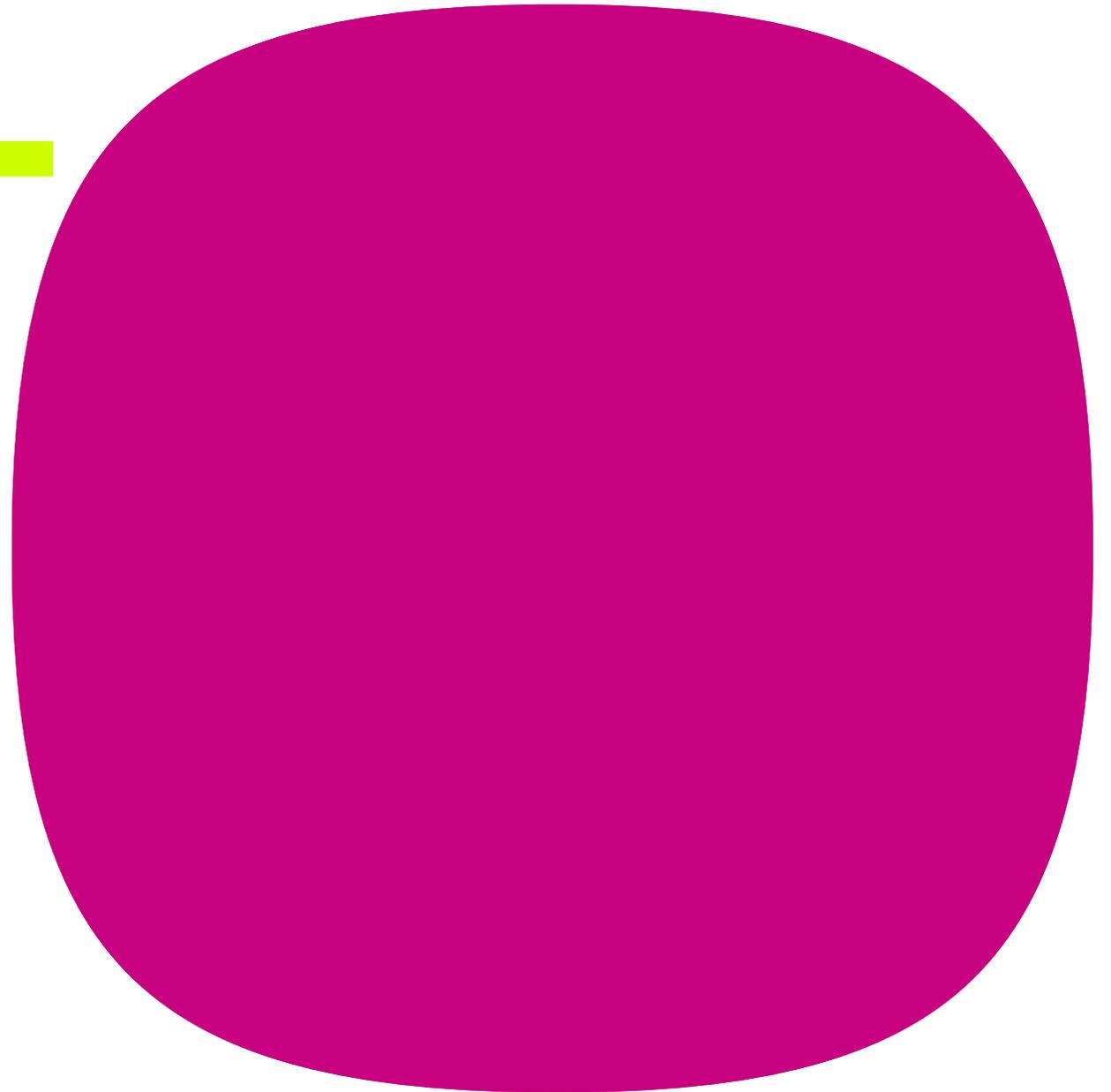
**FREIE
UNIVERSITÄT
BERLIN**

Mehr Gleichheit durch online?

Digitale und hybride
Weiterbildungsformate und der Gender
Gap bei Weiterbildungen

26.02.2025 · WSI-HSI-Gleichstellungsforum 2025

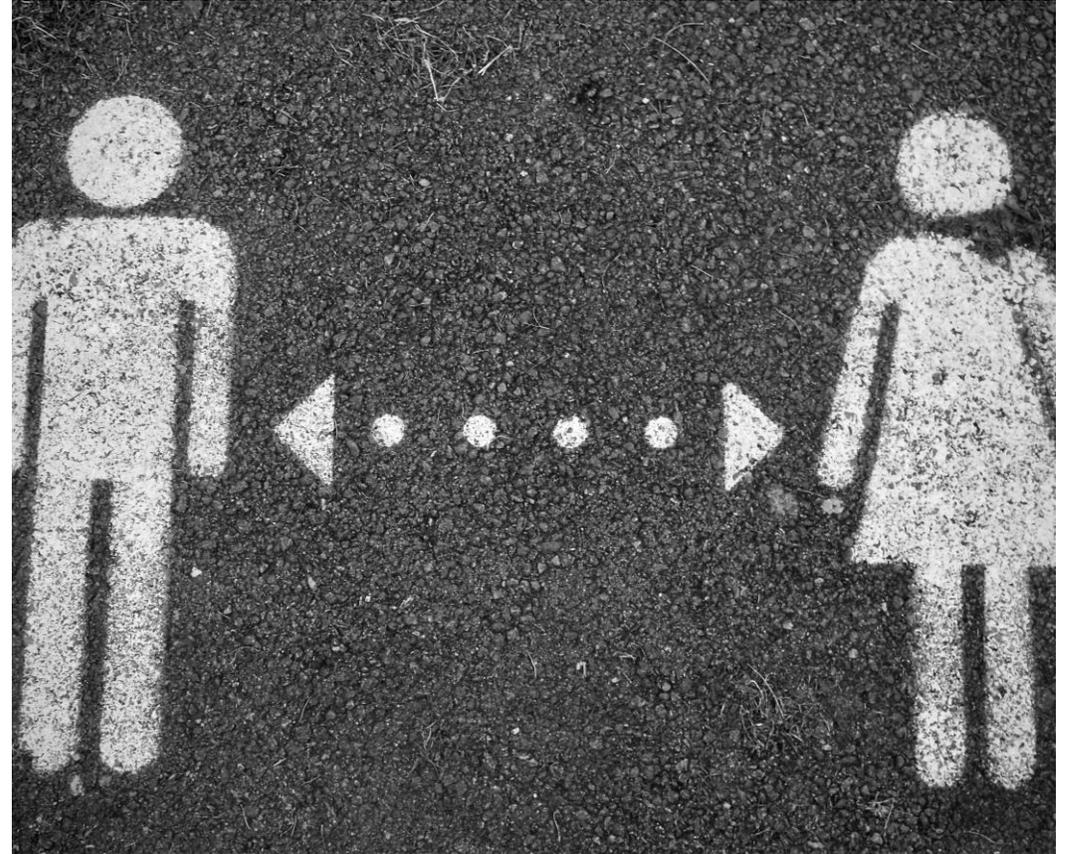
Martin Ehlert



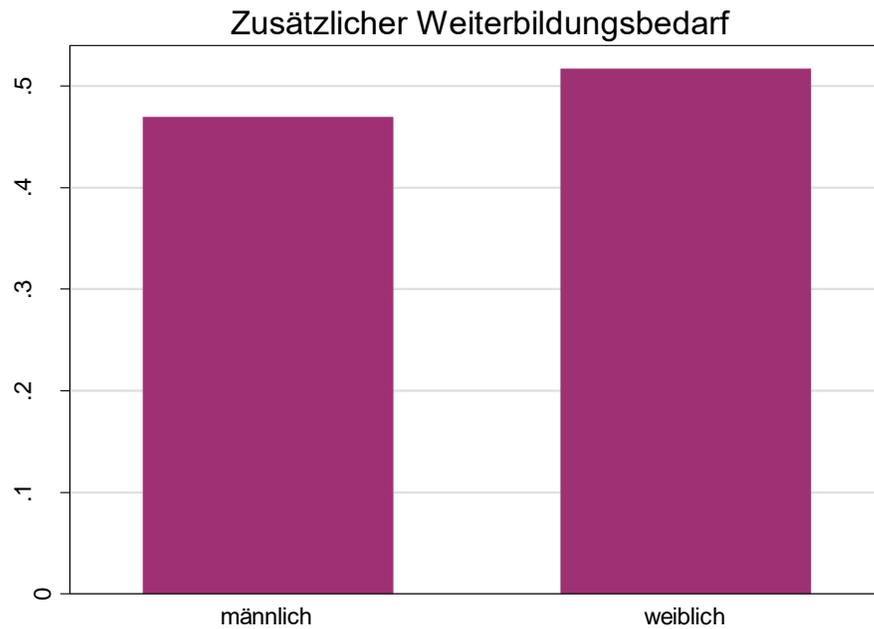
Gender Gap bei beruflichen Weiterbildungen?

Es gibt sie, es gibt sie nicht ...

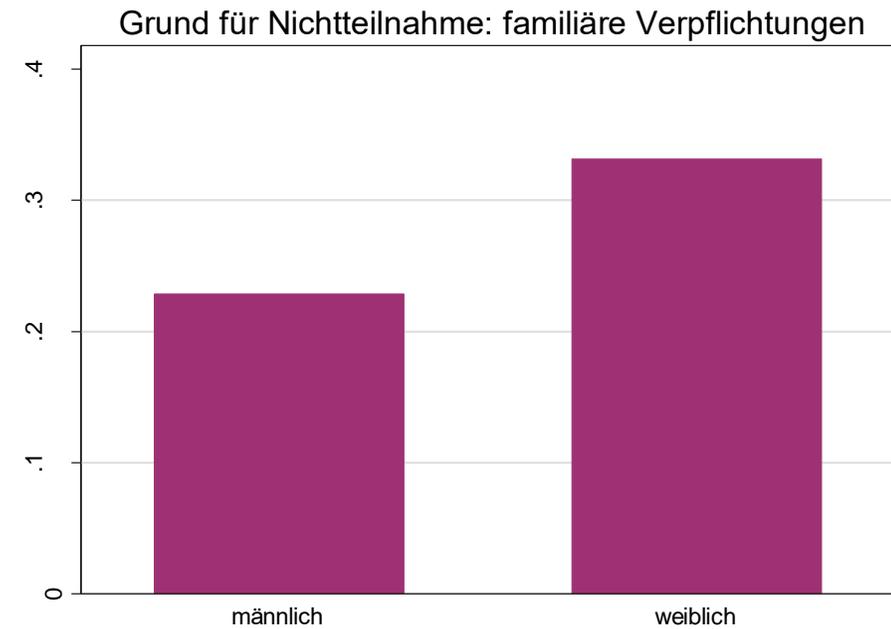
- Deutliche Verringerung in den letzten Jahren → aktuell sehr ähnliche Teilnahmequoten
- Aber:
 - Mütter benachteiligt (Zoch 2022; Lim/Dos Santos 2024)
 - Hinweise auf unterschiedliche Intensität und Inhalte (Evertsson 2004; Seegers 2024)
- Immer noch Unterschiede in Lohn, Führungspositionen, ...



Gender Gap bei Weiterbildungsbarrieren!



Frauen haben häufiger zusätzlichen Bedarf



Frauen nehmen häufiger wegen der Familie nicht teil

Digitalisierung der Weiterbildung



Offline Weiterbildung

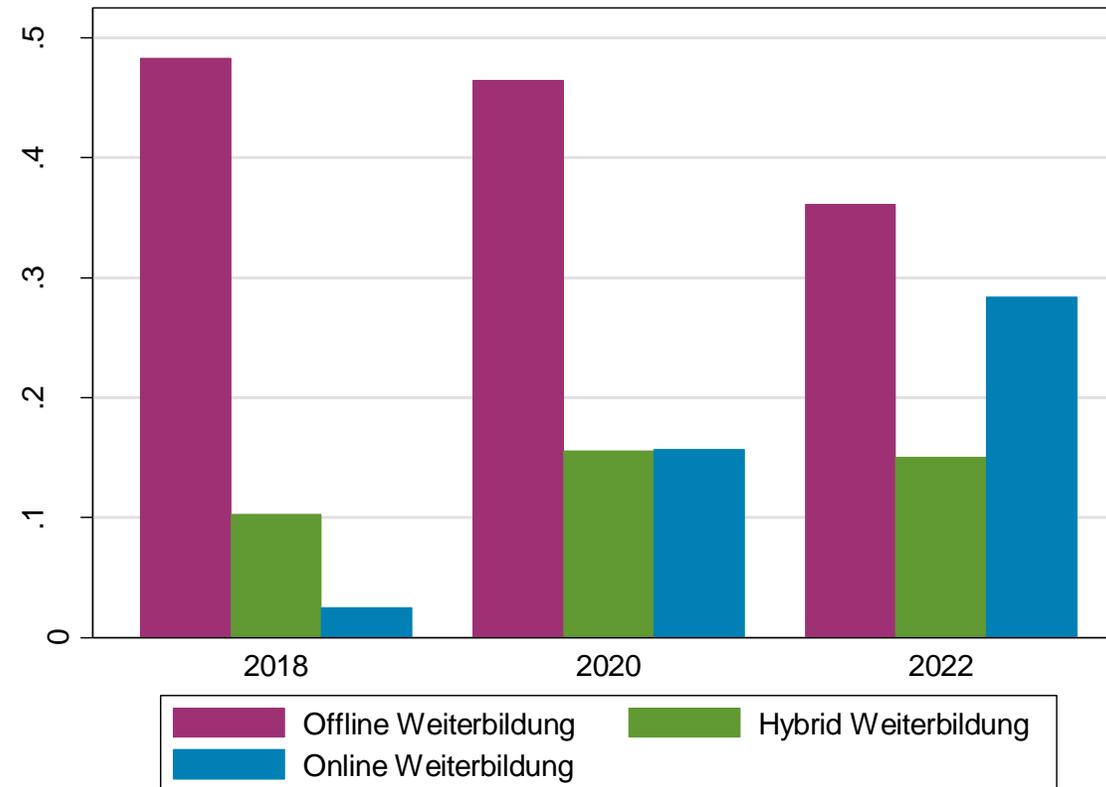
Picture by Kenny Eliason on Unsplash



Online Weiterbildung

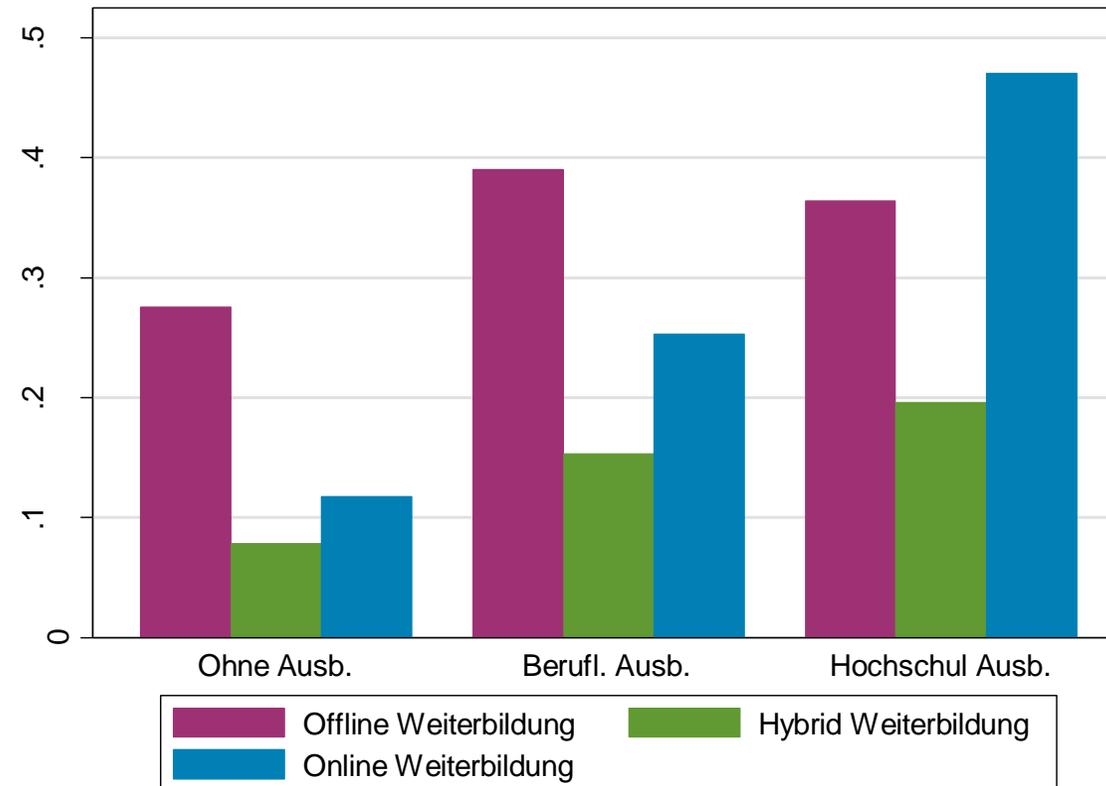
Picture by Malte Helmhold on Unsplash

Berufliche Weiterbildung wird immer häufiger online besucht



Quelle: AES 2018, 2020, 2022

Bildungsunterschiede bei online Weiterbildung ausgeprägter



Wie ist die Teilnahme an beruflicher online Weiterbildung zwischen den Geschlechtern verteilt?

Online Weiterbildung und Geschlecht

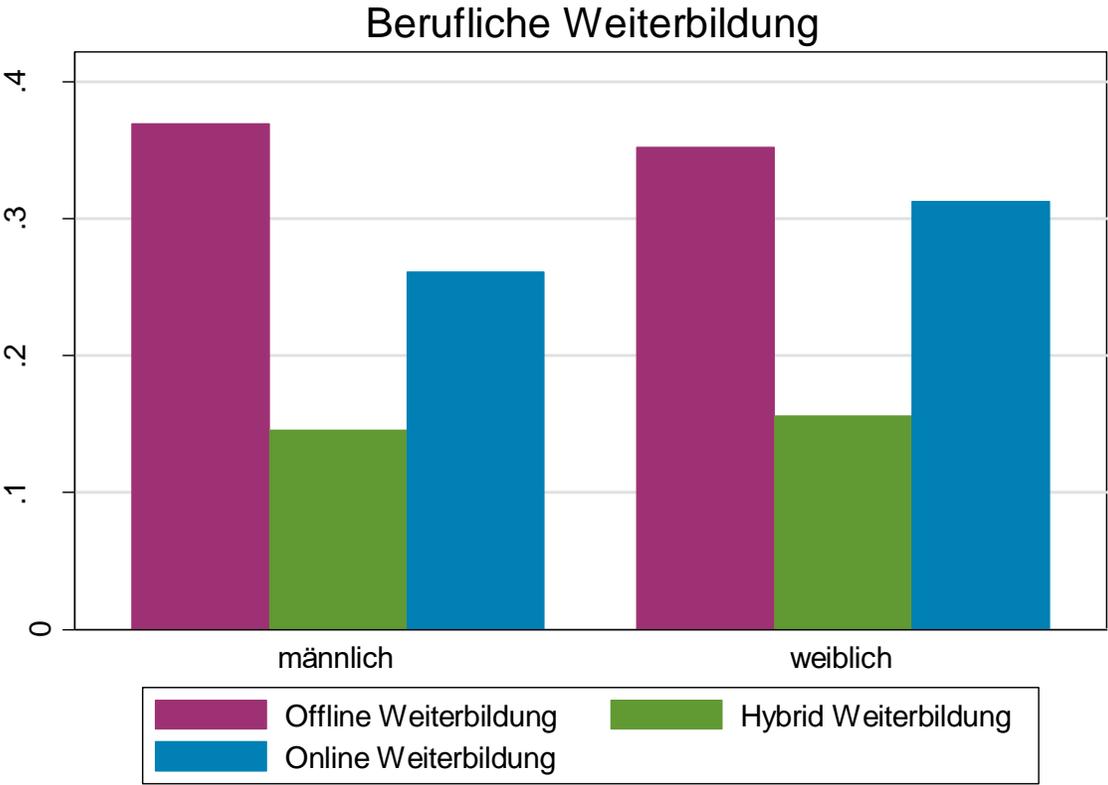
Was spricht für eine höhere Beteiligung von Frauen?

- Höhere Flexibilität bei der Teilnahme
- Bessere Vereinbarkeit mit Familienverpflichtungen
- Bessere Vereinbarkeit mit Teilzeitarbeit

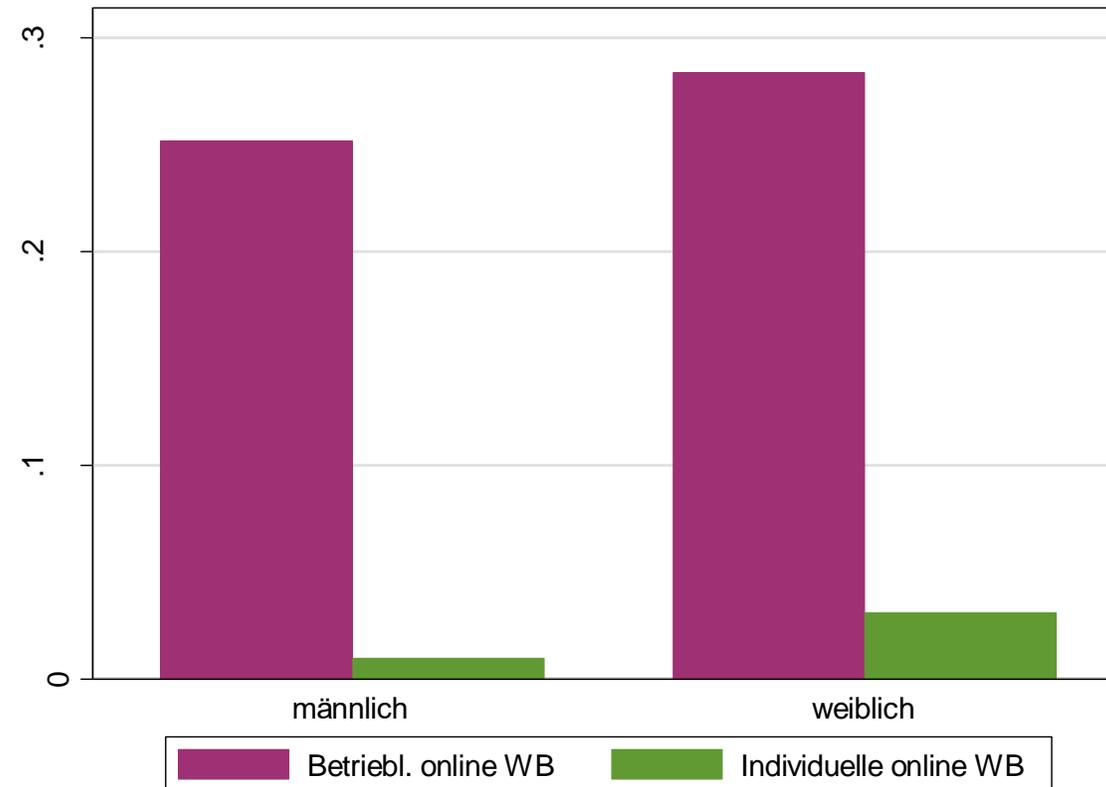
Was spricht für eine niedrigere Beteiligung von Frauen?

- Weniger Frauen in „Digitalisierungsberufen“ (Engels et al. 2023)
- Gender Gap in der Nutzung digitaler Arbeitsmittel (Lott 2023)
- Gender Gap in digitalen Kompetenzen (OECD 2013; Initiative D21 2020)

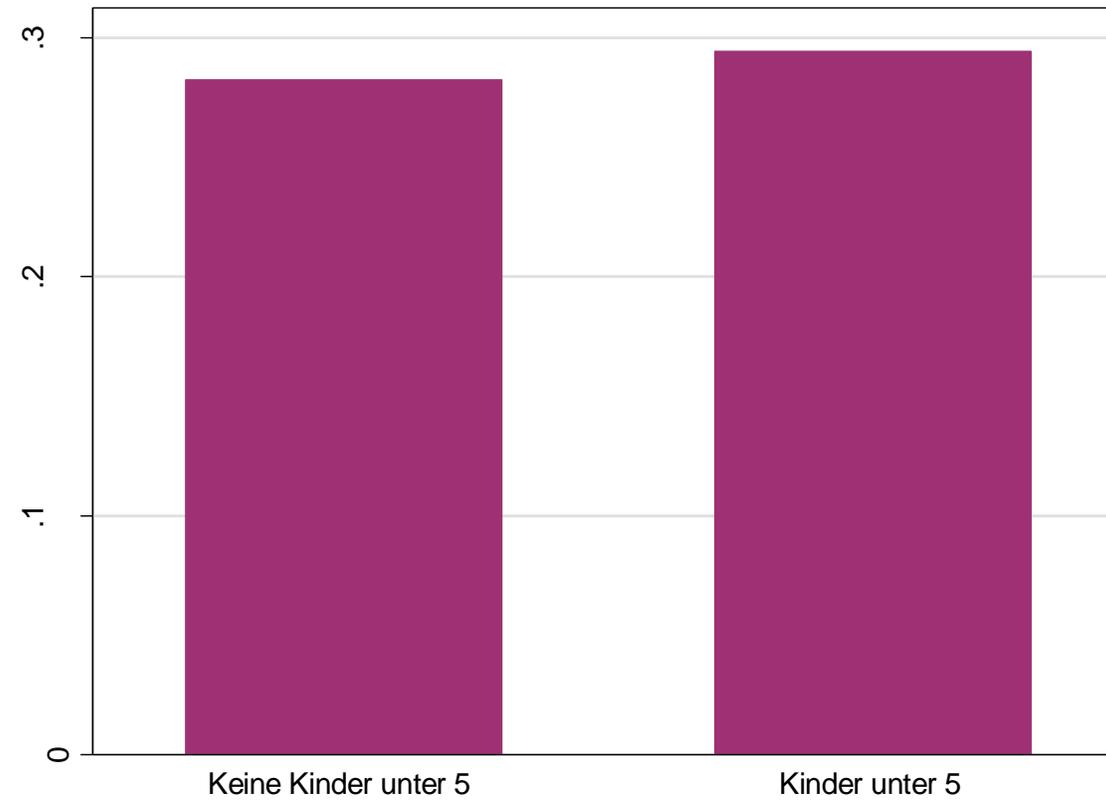
Gender Gap unterscheidet sich zwischen online und offline



Stärkere Frauenbeteiligung bei betrieblicher UND individuell beruflicher Weiterbildung

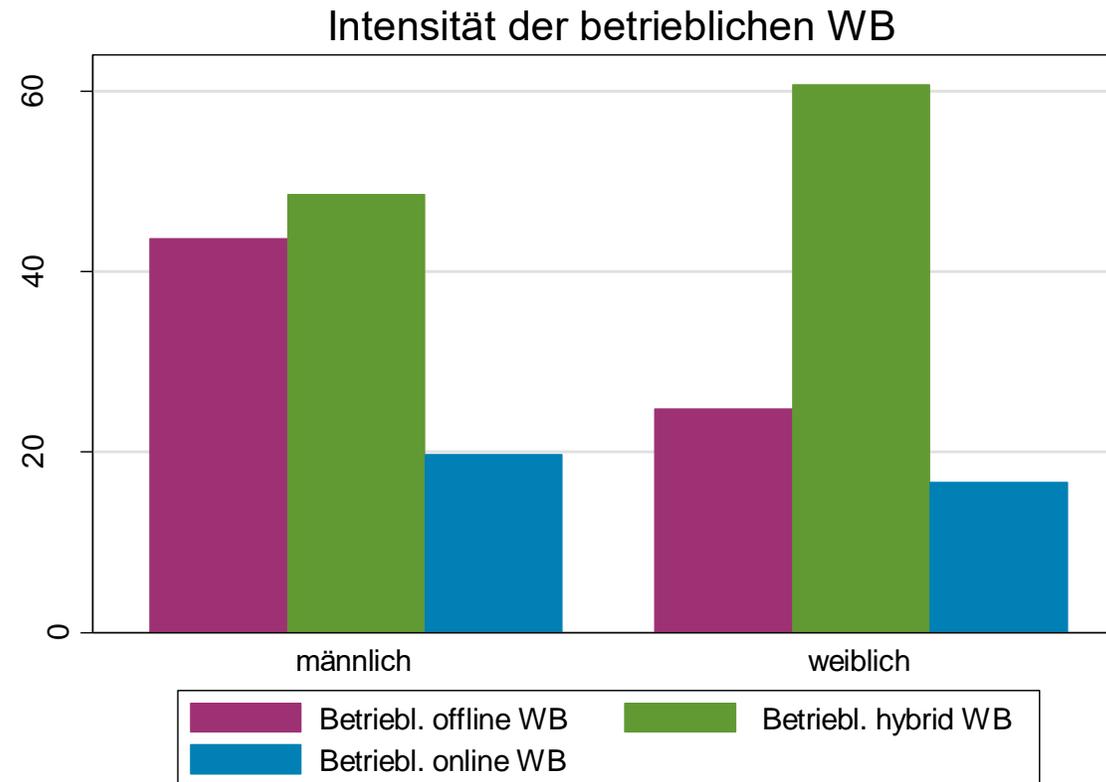


Frauen mit kleinen Kindern nutzen betriebliche online WB etwas stärker

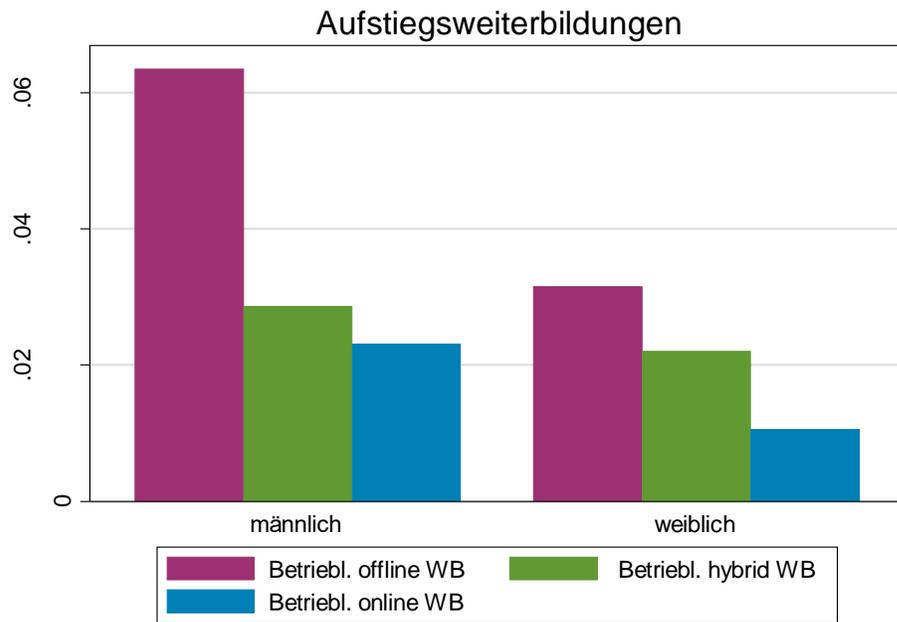


Gibt es qualitative Unterschiede zwischen online und offline Weiterbildungen?

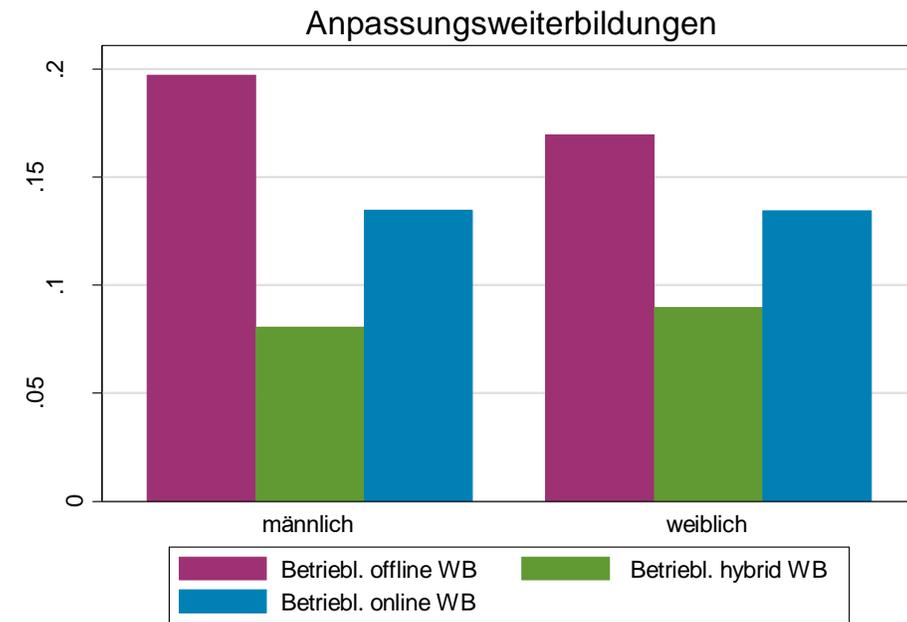
Frauen nehmen länger an hybriden Weiterbildungen teil



Online Weiterbildungen sind seltener Aufstiegsweiterbildungen – und wenn dann eher für Männer



Subjektive Wahrnehmung, dass die WB höhere Löhne oder Aufstiege gebracht hat



Subjektive Wahrnehmung, dass die WB neue Aufgaben oder höhere Produktivität gebracht hat

Schlussfolgerungen

- Online Weiterbildungen leisten einen Beitrag die Gender Gap in der Weiterbildungsteilnahme zu reduzieren (und sogar umzukehren)
- Grund ist wahrscheinlich die bessere Vereinbarkeit
- Aber Onlinekurse kommen mit Nachteilen:
 - Kurze Teilnahmedauern
 - Seltener (wahrgenommene) Aufstiege
- Online Kurse müssen besser werden damit der geschlossene Gender Gap bei Weiterbildungen auch auf andere Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt wirken kann

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



**FREIE
UNIVERSITÄT
BERLIN**

Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Literatur

Engels, Barbara / Burstedde, Alexander / Plünnecke, Axel (2023): Der Digitalisierung fehlen die Frauen, IW-Kurzbericht, Nr. 17, Köln

Lim, Misun, and Sascha dos Santos (2024) “The Gendered Impact of Parenthood on Job-Related Training Participation in Germany and the United Kingdom.” *European Sociological Review*.

Lott, Yvonne (2023): Der Gender Digital Gap in Transformation? - Verwendung digitaler Technologien und Einschätzung der Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt
WSI Report Nr. 81, Düsseldorf

Initiative D21 (2020): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. https://initiated21.de/uploads/03_Studien-Publikationen/Digital-Gender-Gap/d21_digitalgendergap.pdf

OECD (2013): OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. OECD, Paris

Seegers, Marco (2024): *Geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen Non-Formaler Beruflicher Weiterbildung*. Bonn: Verlag Barbara Budrich.

Zoch, Gundula (2023) “Participation in Job-Related Training: Is There a Parenthood Training Penalty?” *Work, Employment and Society* 37(1):274–92.

Operationalisierungen AES

- Sample:
 - Abhängig Erwerbstätige
 - Alter 25-55
- Berufliche Weiterbildung
 - Betrieblich (vom AG finanziert oder in Arbeitszeit)
 - Individuell (selbstfinanziert und „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ teilgenommen)

Messung von Onlinekursen im AES

K1-2

Digi07NFE 1, 2 (Digi07NFE) erfragen

Kurs1,2=1 (NFE-Teilnehmende)

In Bildungsaktivitäten kann das Internet unterschiedlich genutzt werden. (wenn F092=1) Findet / (wenn F092=2,9) Fand Name3a ...

***INT: Bitte etwaige Veränderungen durch die Corona-Krise einbeziehen.

***INT: Vorgaben bitte vorlesen!

<input type="radio"/>	rein online im Internet statt?	1
<input type="radio"/>	überwiegend online im Internet statt?	2
<input type="radio"/>	überwiegend in einer Veranstaltung vor Ort statt?	3
<input type="radio"/>	vollständig in einer Veranstaltung vor Ort statt?	4
<input type="radio"/>	*** keine Angabe	9

DE: AES 2018, 2020

diginfe_1, _2 (diginfe): zusammengefasst aus Digi03NFE, Digi05NFE und Digi07NFE

diginfe: zusammengefasst aus diginfe_1, _2

digi12mo: zusammengefasst aus digifed und diginfe_1, _2

Vgl. mit NFE: Digi07FED

[weiter mit nächster Frage](#)